



BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam usaha mencapai tujuannya, organisasi melakukan dua kegiatan terhadap SDM. Pertama, berkaitan dengan administrasi dan perlakuan terhadap tenaga kerja. Kegiatan ini disebut administrasi personil (*personnel-administration*) yang meliputi penarikan tenaga kerja (*recruitment*), pemilihan (*selection*), penempatan (*placement*), penilaian dan pemberian kompensasi (*appraisal and compensation*). Kedua, berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan SDM (*training and development*) (Mangunhardjana, 2001:10-11).

Berdasarkan pendapat Jewell (1998:168-169), pelatihan kerja merupakan langkah kedua dalam mencocokkan individu dalam pekerjaan dan organisasi. Langkah pertama, yang merupakan gabungan dari perekrutan, penyaringan, dan seleksi berdasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang tertentu lebih sesuai daripada yang lain untuk dipekerjakan di sebuah organisasi tertentu sedangkan yang lain tidak cocok sama sekali. Pada tahap pelatihan kerja, asumsi yang digunakan adalah pegawai baru mudah beradaptasi dengan pekerjaan dan kondisi kerja tempat mereka dipekerjakan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM untuk sivitas akademika Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWM Surabaya) secara khusus

ditangani oleh sub sistem Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSDM). Secara umum, program pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh LPSDM UKWM Surabaya berkaitan dengan peningkatan produktifitas kerja untuk karyawan dan dosen UKWM Surabaya, serta *self-development* untuk mahasiswa UKWM Surabaya.

Penelitian ini memanfaatkan salah satu program pelatihan LPSDM-UKWM Surabaya yang dilakukan pada tanggal 18 Agustus 2003 dengan tema “Pelatihan Pengenalan dan Pemberdayaan Potensi Diri untuk Mencapai Efektifitas Kerja bagi Karyawan UPT-PUP Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.” Maka, responden dalam penelitian ini adalah karyawan UPT-PUP (Unit Pelayanan Teknis – Pembantu Umum dan Perlengkapan) UKWM Surabaya berjumlah 30 orang yang menjadi peserta program pelatihan tersebut.

Latar belakang diadakannya pelatihan SDM untuk karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya adalah atas permintaan Kepala UPT-PUP UKWM Surabaya kepada Pembantu Rektor II (PR II) UKWM Surabaya selaku Kepala Pusat Perencanaan dan Peningkatan Karier LPSDM-UKWM Surabaya yang tercantum dalam surat nomer 235/WM01.14/T/03 pada tanggal 17 Juni 2003 perihal pelatihan karyawan UPT-PUP dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kerja di lingkungan UKWM Surabaya.

Keputusan Kepala UPT-PUP UKWM Surabaya untuk mengajukan permohonan pelatihan kepada PR II UKWM Surabaya tersebut didasarkan kepada hasil pengumpulan kuesioner tentang penilaian kinerja UPT-PUP

Surabaya oleh sivitas akademika UKWM Surabaya yang salah satu sarannya adalah perlu dilakukan pelatihan. Hasil kuesioner itu disampaikan kepada PR II UKWM Surabaya dalam surat nomer 201/WM01.4/T/03 tertanggal 30 Mei 2003.

Secara ringkas, saran dan kritik untuk karyawan UPT-PUP yang didapatkan dari hasil pengumpulan kuesioner dari sivitas akademika UKWM Surabaya adalah : hendaknya pelayanan diberikan berdasarkan kepentingan, bukan berdasarkan siapa yang dilayani, masalah pemborosan air dan listrik perlu mendapatkan perhatian, permintaan sambungan telepon melalui operator untuk keperluan pribadi belum terdeteksi, pengaturan lahan parkir yang lebih baik, over head projector (OHP) supaya dicek / diservis / dibersihkan lensanya secara reguler, pelayanan sopir supaya lebih baik, dibuat sistem informasi terpadu untuk inventaris barang dan permintaan layanan.

Berdasarkan saran dan kritik di atas, maka pelatihan ini ditujukan agar semua peserta pelatihan mampu mengenali dan memberdayakan potensi diri untuk dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan pribadi dan lingkungan kerja. Secara terinci, program pelatihan untuk karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya ini memiliki dua tujuan, umum dan khusus. Tujuan umum adalah meningkatkan wawasan karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya mengenai cara mengenali dan memberdayakan potensi diri dalam mencapai efektifitas kerja di lingkungan UKWM Surabaya dan di masyarakat luas. Tujuan khusus ada tiga, yaitu mengenali potensi diri dan orang lain, memahami permasalahan kerja, dan memberdayakan diri dalam kelompok kerja.

Pengenalan potensi diri dan rekan kerja dilakukan karena setiap individu adalah unik dan sangat tidak mungkin mengelompokkan mereka secara sempurna dalam keunikannya. Oleh karenanya, sangat penting untuk menerima keunikan diri sendiri dan menerima bahwa orang lainpun juga manusia yang unik. Dengan menerima orang lain, maka dapat menggali dengan lebih mendalam keunikan pribadi tersebut kemudian mengembangkannya. Dengan hal ini, maka akan dicapai kerjasama tim yang baik (Ratna:2003).

Permasalahan kerja merupakan sesuatu yang inherent dalam setiap organisasi. Dewasa ini, permasalahan kerja tersebut semakin beragam. Permasalahan kerja juga merupakan media pembelajaran bagi SDM organisasi dengan cara memahami dan menyelesaikannya.

Pemberdayaan diri secara optimal masing-masing SDM dalam kelompok kerja merupakan faktor penting yang mendukung kesuksesan organisasi. Oleh karena, kontribusi SDM secara optimal merupakan modal penting bagi organisasi dalam persaingan.

Selama ini, tidak pernah dilakukan evaluasi secara komprehensif (evaluasi awal dan akhir) terhadap program pelatihan SDM pada LPSDM-UKWM. Evaluasi yang dilakukan hanya terbatas pada kesan-kesan peserta pelatihan di akhir pelatihan dan berfokuskan kepada faktor-faktor teknis dalam pelatihan.

Berdasarkan pendapat Flippo (1996:235), metode yang paling sering ditemukan dan paling kurang efektif dalam melakukan evaluasi pelatihan adalah pengukuran kelompok hanya sesudah pelatihan diselesaikan. Suatu pendekatan yang

lebih sehat adalah pengukuran kelompok sebelum dan sesudah pelatihan. Akhirnya, suatu metode yang bahkan lebih efektif adalah penggunaan suatu rancangan “pasca-pasca” penelitian (*“post-post” research design*) dengan menambahkan pengukuran beberapa waktu sesudah pelatihan, misalnya 6 bulan atau satu tahun.

Berkaitan dengan hal itu, maka penelitian ini difokuskan kepada evaluasi kegiatan pelatihan SDM pada LPSDM-UKWM Surabaya untuk karyawan UPT-PUP UKWM Surabaya. Evaluasi pelatihan dalam penelitian ini menggunakan rancangan percobaan melalui tes pendahuluan / *pre-test* dan tes purna / *post-test* (Mangunhardjana, 2001:63 ; Flippo, 1996:235). Dalam penelitian ini, *post-test* dilakukan 5 bulan sesudah pelatihan.

Kriteria evaluasi pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi pada tingkat perilaku dalam pekerjaan (*on-the job behavior level*) (Moekijat, 1993:44 ; Irianto, 2001:79).

1.2. Perumusan Masalah

Hal yang penting untuk diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat perbedaan perilaku kerja secara umum pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
2. Apakah terdapat perbedaan perilaku kerja dalam hal pengenalan potensi diri dan orang lain pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

3. Apakah terdapat perbedaan perilaku kerja dalam menyelesaikan permasalahan kerja pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
4. Apakah terdapat perbedaan perilaku kerja dalam hal pemberdayaan diri dalam kelompok pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja secara umum pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
2. Untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja dalam hal pengenalan potensi diri dan orang lain pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
3. Untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja dalam menyelesaikan permasalahan kerja pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
4. Untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja dalam hal pemberdayaan diri dalam kelompok pada karyawan UPT-PUP UKWM antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini akan memperkuat teori yang menyatakan bahwa *pre-test* tidak dapat dipisahkan dengan *post-test* dalam melakukan

evaluasi pelatihan, dan dilakukannya *pre-test* dan *post-test* lebih baik dibandingkan *post-test* saja (Flippo, 1996:235).

2. Bagi Organisasi yang diteliti

Dengan adanya *pre-test* dan *post-test* pada salah satu program pelatihan yang diselenggarakan akan memberikan penegasan mengenai efektif atau tidaknya salah satu program pelatihan yang diselenggarakan itu.

3. Bagi Organisasi Lain

Penelitian yang mengupayakan evaluasi – *pre-test* dan *post-test* – pelatihan ini akan memberikan pencerahan bagi departemen SDM pada organisasi lain ketika menyelenggarakan kegiatan pelatihan agar melakukan *pre-test* dan *post-test* kepada peserta pelatihan dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bagian ini disajikan hal-hal mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bagian ini dibahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang mendukung penulisan skripsi yang berdasarkan beberapa pendapat para ahli manajemen SDM, serta hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bagian ini diuraikan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, serta prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian ini dibahas tentang gambaran umum organisasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, deskripsi data, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian ini merupakan bagian akhir dari penulisan hasil penelitian yang berisi simpulan dan saran yang diperoleh dari hasil pembahasan.

